

SUPPLÉMENT AU N° 3503
DU 11 JUIN 2015

MODE D'EMPLOI

RUPTURE CONVENTIONNELLE : ACCOMPAGNER LES SALARIÉS

DEPUIS LE 25 JUIN 2008, LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST INSCRITE AU CODE DU TRAVAIL. EN 7 ANS, LA JURISPRUDENCE A PRECISÉ SES CONTOURS ET LES QUESTIONS QUI RESTAIENT EN SUSPENS.

Lors de la négociation de l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, la CFDT a privilégié les solutions négociées de rupture du contrat de travail, qui garantissent les droits des salariés et minimisent les contentieux. Reprise dans la loi du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir, d'un commun accord, des conditions de la rupture du contrat de travail (CDI) sans recourir ni au licenciement, ni à la démission. Pour limiter les dérives de son utilisation, elle requiert également une validation de l'administration.

Depuis son entrée en vigueur en août 2008, ce dispositif a beaucoup été utilisé, plus de 1 700 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les DIRECCTE.

Ce mode d'emploi dresse un bilan du recours à la rupture conventionnelle depuis ces sept dernières années pour permettre aux équipes d'accompagner les salariés et de rappeler le bon usage de la rupture conventionnelle aux entreprises quand cela s'avère nécessaire.

À travers cette mesure, la CFDT a obtenu la garantie du respect des droits des salariés. Ils peuvent prétendre à l'allocation chômage et ester en justice pour réclamer des salaires impayés, primes… D'ailleurs, en 7 ans, la jurisprudence a précisé les questions qui étaient restées en suspens.



CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE

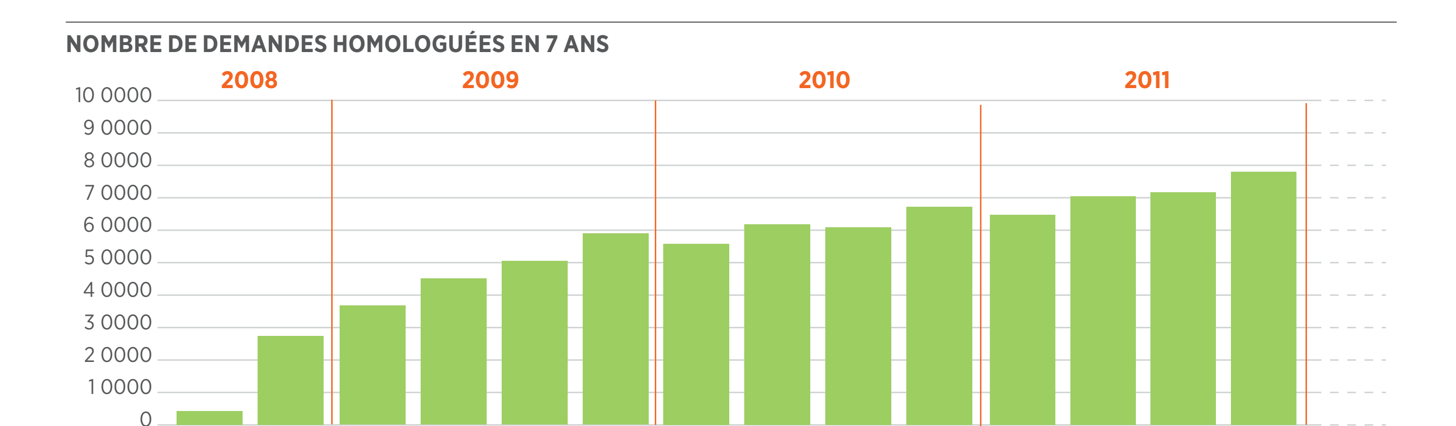
PRIMAUTÉ DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Avant 2008, la « rupture à l'amiable » d'un contrat de travail à durée indéterminée était admise dans les conditions classiques de rupture des contrats. Sans formalisme particulier, ni réelles garanties pour le salarié (pas d'indemnité de rupture, pas d'allocations-chômage, etc.), ce mode de rupture présentait une forte insécurité juridique pour les deux parties (salarié et employeur). À l'inverse, la rupture conventionnelle, outre les avantages qu'elle procure, est soumise à une procédure précise destinée à garantir le libre consentement des parties, et spécifiquement celui du salarié (voir encadré ci-après). **Il est donc cohérent que le recours aux autres types de rupture du contrat « d'un commun accord » soit limité.**

LES GARANTIES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LE SALARIÉ

- un ou des entretiens préalables, avec la possibilité de se faire assister,
- la signature d'une convention de rupture,
- un délai de rétractation de 15 jours calendaires,
- le contrôle de la convention et son homologation par l'administration (15 jours ouvrables d'instruction),
- une indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- le droit à l'allocation-chômage, le cas échéant,
- un recours possible dans les 12 mois suivant l'homologation par la DIRECCTE.

NOMBRE DE DEMANDES HOMOLOGUÉES EN 7 ANS



La Cour de cassation a récemment consacré le **caractère exclusif de la rupture conventionnelle** (Cass. Soc.15.10.14, n°11-22251)**: désormais, sauf dispositions légales contraires, quand les parties envisagent de rompre d'un commun accord le CDI qui les lie, elles doivent le faire dans le cadre de la rupture conventionnelle.**

GARANTIE DU CONSENTEMENT DU SALARIÉ

La rupture conventionnelle prime sur les autres modes de rupture d'un commun accord, avant tout parce qu'elle garantit le consentement du salarié (assistance lors des entretiens, délai de rétractation, etc.).
Ce contrôle est assuré par l'administration, avec l'homologation par la DIRECCTE et par le juge judiciaire, qui est susceptible de vérifier, *a posteriori,* le libre consentement du salarié.
Le juge vérifie que le consentement n'a pas été vicié par une erreur, des violences ou des manœuvres.

La Cour de cassation a ainsi **annulé une rupture conventionnelle en raison d'une erreur dans le calcul de l'allocation-chômage** délivrée par l'employeur (Cass. Soc. 05.11.14, n°13-16372). La Cour d'appel de Versailles a aussi estimé que **le consentement du salarié sous l'emprise de difficultés financières et menacé de licenciement est vicié** (16.12.14, n°14.00880).

De même, afin de donner plein effet aux garanties spécifiques issues de l'Ani, comme le droit de rétractation du salarié, **une rupture conventionnelle peut être annulée si le salarié n'a pas reçu son exemplaire de la convention lui permettant de réfléchir à l'engagement à prendre** (Cass. Soc. 06.02.13, n°11-27000).

CHIFFRE CLEF

250 000

c'est la moyenne annuelle de ruptures conventionnelles homologuées.



RUPTURE CONVENTIONNELLE, LICENCIEMENT ET TRANSACTION: QUELLE ARTICULATION?

La primauté de la rupture conventionnelle dans les cas de rupture « à l'amiable » n'exclut pas la présence d'actes de nature différente. La Cour de cassation a ainsi admis la validité d'**une rupture conventionnelle conclue après la notification d'un licenciement.** La rupture « amiable » vaut alors renonciation commune à la rupture précédente qui devient sans effet (Cass. Soc. 03.03.15, n°13-20549, n°13-15551 et n°13-2334).

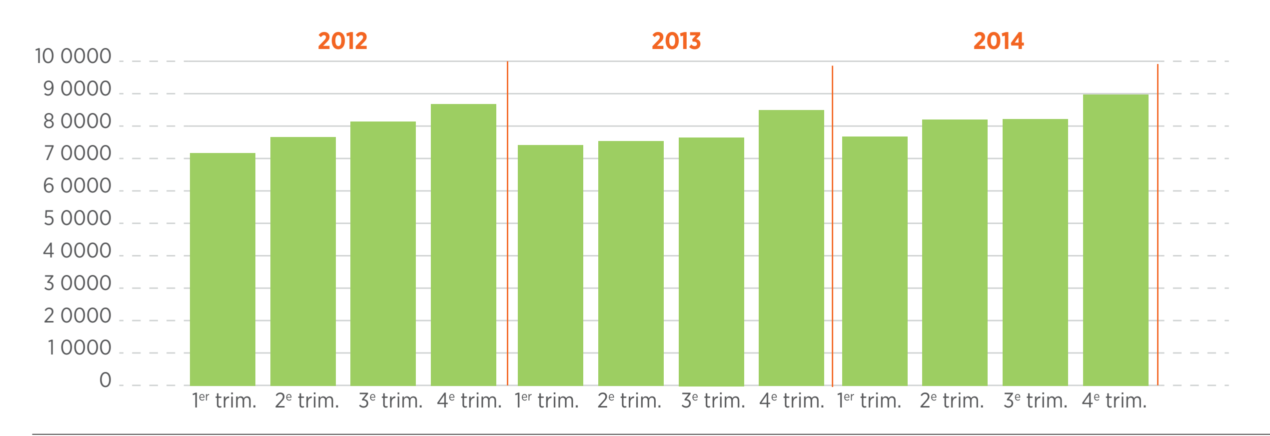
Les juges ont aussi admis que l'employeur peut poursuive **une procédure disciplinaire engagée à l'encontre du salarié avant la signature de la rupture conventionnelle** (en l'espèce, le salarié s'était rétracté de la rupture conventionnelle) (Cass. Soc. 03.03.15, n°13-15551 et 13-23348).

Enfin, les juges ont validé **une transaction signée après une rupture conventionnelle, à condition:**

- qu'elle intervienne après l'homologation de la rupture par l'administration,
- qu'elle ait pour objet de régler un différend lié à l'exécution du contrat de travail et qu'elle porte sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Ces précisions jurisprudentielles rendent confuse la distinction entre ces actes, notamment entre rupture conventionnelle et transaction. La différence est pourtant conséquente car, à l'inverse d'une rupture conventionnelle, une transaction empêche tout recours en justice.

ATTENTION!
Une rupture conventionnelle n'est pas une transaction. Une transaction sert à régler définitivement un différend entre le salarié et l'employeur une fois le contrat rompu. La rupture conventionnelle est un mode autonome de rupture du contrat de travail qui peut être contesté pendant 12 mois.



À NOTER
Toutes les indemnités de rupture qui dépassent ce que prévoit le Code du travail, qu'elles soient accordées dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'une transaction, sont soumises aux mêmes règles de différé d'indemnisation prévues par la convention d'assurance chômage de 2014. Ainsi, une grosse indemnité transactionnelle, tout comme une indemnité de rupture conventionnelle supra légale, pourra provoquer un décalage dans le versement des allocations chômage.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONFLIT

Pour les juges, **l'existence d'un différend entre les parties préalablement à la signature n'interdit pas en soi la conclusion d'une rupture conventionnelle, tant que le consentement de l'une ou l'autre des parties n'a pas été vicié** (Cass. Soc. 23.05.13, n° 12-13865). **Ni l'Ani du 11 janvier 2008, ni le Code de travail ne s'y opposent.**

En effet, la rupture conventionnelle est un moyen de sortir de situations conflictuelles entre un salarié et son employeur, sans perte de droits pour le salarié.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET HARCÈLEMENT

La limite à la rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel se trouve dans le **harcèlement** (Cass. Soc. 30.01.13, n°11-22332). Dès lors que le salarié subit des *agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel,* **la rupture conventionnelle peut être annulée.**

ATTENTION !
C'est au salarié d'établir les faits laissant présumer le harcèlement, ce qui est parfois difficile.

RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DIFFICILE

Les signataires de l'Ani du 11 janvier 2008 ont prévu un article stipulant que les ruptures conventionnelles ne doivent pas « *porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique* » (Art.12 de l'Ani MMT du 11.01.08). **Les ruptures conventionnelles intervenant dans un contexte de réorganisation doivent donc faire l'objet d'une vigilance particulière** de la part de l'administration (Circulaires du 22.07.08 et du 17.03.09). Elles sont d'ailleurs interdites dans deux cas (L.1237-16 du Code du travail) :

- dans le cadre d'un accord de GPEC,
- dans le cadre d'un PSE (acte unilatéral ou négocié).

Les ruptures conventionnelles restent possibles dans un contexte de réduction d'effectifs, dès lors qu'elles ne s'inscrivent pas dans l'un ou l'autre de ces cas.

La Cour de cassation tient compte des ruptures conventionnelles pour le déclenchement des seuils relatifs aux obligations de consulter les IRP et d'élaborer un PSE, si ces ruptures « *s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs, dont elles constituent la ou l'une des modalités* » (Cass. Soc. 09.03.11, n°10-11581).

Cette jurisprudence se limite à la **comptabilisation des ruptures pour le déclenchement des seuils :**

- les ruptures conventionnelles ne sont pas invalidées du seul fait qu'elles interviennent dans ce contexte ;
- seules les ruptures conventionnelles effectivement homologuées par l'administration sont comptabilisées (Cass. Soc. 29.10.13, n°12-15382 et 12-27393).

Ces décisions sont conformes à la volonté des partenaires sociaux de ménager un espace à la rupture conventionnelle y compris dans ces contextes, tout en limitant les fraudes aux règles du licenciement économique.

PETITE CARTOGRAPHIE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une enquête réalisée en 2012 sur un échantillon de 4 500 ruptures conventionnelles révèle que :

- 26 % ont concerné des salariés de moins de 30 ans,
- 17 % ont concerné des salariés de 50 ans et plus,
- 35 % sont cadres (18 % des salariés en France).

Les motivations de départ sont souvent liées à des évènements identifiés. Ainsi 53 % des salariés déclarent que leur établissement a connu, au cours des trois années précédant la rupture, des conflits internes ou des changements de méthode de management. 51 % indiquent qu'ils auraient démissionné si ce mode de rupture n'avait pas existé. Après cette rupture, 25 % d'entre eux ont retrouvé immédiatement un poste alors que 60 % étaient en recherche d'emploi.



L'EXTENSION CONTESTABLE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE AUX PÉRIODES DE PROTECTION

Jusqu'alors, la conclusion d'une rupture conventionnelle au cours des périodes où le droit de licencier est limité était illégale. La circulaire du 17 mars 2009 (Circ. DGT n°2 009-04 du 17 mars 2009, art. 1.2) interdit toute rupture conventionnelle pendant les périodes de suspension du contrat pour lesquelles la rupture est encadrée, telles que : le congé de maternité, l'arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou encore en cas d'inaptitude. **La Cour de cassation a pourtant peu à peu étendu le champ de la rupture conventionnelle à ces périodes de protection, sous réserve de la fraude ou d'un vice du consentement.**

ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET INAPTITUDE

Après avoir admis la possibilité de signer une rupture conventionnelle avec un **salarié déclaré apte avec réserves suite à un accident du travail** (Cass. Soc. 28.05.14, n° 12-28 082), la Cour de cassation a validé une rupture conventionnelle **conclue pendant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail** (Cass. Soc., 30.09.14, n°13-16.297). Ce revirement est contestable eu égard à la fragilité des salariés au cours de ces périodes.

À NOTER
La rupture conventionnelle d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, par le médecin du travail semble aujourd'hui encore exclue (Art.L.1226-4 et s. ; Cass. Soc. 12.02.12, n°99-41 698 ; Conseil de prud'hommes, 25.05.2010, n°09-00068).

MATERNITÉ

La Cour de cassation a récemment validé une rupture conventionnelle conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de cette période (Cass. Soc. 25.03.15, n°14-10 149).

La justice a donc précisé les contours de la rupture conventionnelle et a consacré son caractère exclusif dans les cas de rupture « à l'amiable » ce qui conforte les garanties des salariés, apport plus qu'appréciable. En revanche, en ce qui concerne l'extension de l'usage de la rupture conventionnelle à certains salariés protégés (maternité, accident de travail, inaptitude), la CFDT la trouve injustifiée.
Par ailleurs, elle restera aussi vigilante en ce qui concerne le respect des garanties relatives aux licenciements collectifs pour motif économique.
Certes, un contrôle est exercé a posteriori sur les conditions dans lesquelles est intervenue la rupture conventionnelle mais seule une étude plus qualitative permettra de vérifier si ce contrôle est suffisant lorsque le salarié se trouve en situation de vulnérabilité.

Retrouvez toute notre base documentaire sur la Rupture conventionnelle dans le Kit SPP (Sécurisation des parcours professionnels)
à l'adresse : **http://spp.cfdt.fr**





Retrouvez l'ensemble de nos modes d'emploi sur notre site www.cfdt.fr / Outils

Supplément à SYNDICALISME HEBDO n°3503 du 11 juin 2015 Directeur de la publication Jean-Louis Malys **GIE CFDT PRESSE** 4, bd de la Villette, 75955 Paris CEDEX 19
Rédaction CFDT Service Emploi, Sécurisation des Parcours Professionnels et Service Juridique **Conception, réalisation** CFDT Service Information Communication / Juin 2015
Impression Roto France, Lognes (77) **CPPAP** 0417 S 05551.